

**PARECER N.º 448/CITE/2021**

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Processo n.º 2272-FH/2021

**I – OBJETO**

**1.1.** Em 09.08.2021, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pelo trabalhador ..., com a categoria profissional de ..., a exercer funções no serviço de ..., no pólo do ..., pertencente àquela entidade.

**1.2.** Por documento recebido na entidade empregadora em 19.07.2021, o trabalhador apresentou requerimento de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos a seguir transcritos:

*Eu, ..., ... com o nº mecanográfico ..., a exercer funções no Serviço de ..., no pólo do ..., pertencente à instituição que V.ª Ex.ª superiormente dirige, venho por este meio solicitar a atribuição de regime de horário de trabalho flexível, nos termos do disposto no artigo 56º do Código do Trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, para prestar assistência inadiável e imprescindível a filhos menores de doze anos:*

*- ..., nascida a 04/03/2017;*

*- ..., nascido a 10/06/2021;*

*que comigo residem em comunhão de mesa e habitação.*

*Os menores já se encontram pré-inscritos em escola e creche, respectivamente, as quais têm o horário de funcionamento entre as 07h30 e as 19h00.*

*Considerando que a minha cónjuge e progenitora dos menores em questão também é enfermeira trabalhando em horário rotativo por turnos, em regime de 40h semanais e, dado que o agregado não tem familiares próximos com disponibilidade para acompanhamento dos menores fora do horário da creche. Considerando também a distância entre a creche e qualquer um dos pólos pertencentes ao ..., requero que o meu horário seja distribuído entre 2ª e 6ª Feira, desde que dias úteis, entre as 08h00 e as 18h00.*

*Caso V/ exa. entenda ser impraticável a atribuição do meu horário nos termos solicitados dentro do serviço onde exerço funções, desde já manifesto a minha não oposição à transferência para outro serviço no centro hospitalar.*

*Requeiro que o Horário Flexível, agora solicitado, seja aplicado com efeitos a partir de dia 01/09/2021 e que perdure enquanto durarem os factos e as circunstâncias que o determinam, até ao limite legalmente previsto dos 12 anos de idade dos menores.*

*Aguardo Deferimento,*

*..., 16 de Julho de 2021”*

**1.3.** Por e-mail datado de 29.07.2021, o trabalhador elaborou adenda ao requerimento inicial nos seguintes termos:

*“Na sequência da nossa conversa telefónica de hoje, veio por este meio inserir as informações solicitadas para adenda ao pedido feito anteriormente.*

*Horário plataforma móvel - 8h - 18h*

*Horário plataforma fixa - 10h -15h*

*Sem outro assunto de momento*

*Com os melhores cumprimentos,*

*...”*

**1.4.** Em 23-07-2021 foi elaborada informação interna pela Enfermeira Gestora (Enfermeira-Chefe ...), daquele serviço de ..., cujo conteúdo se transcreve na parte relevante:

*“(...*

*Neste momento o Serviço tem uma equipa com um total de 22 enfermeiros, com horário de 35h: 1 Enfermeira Gestora, 6 Enfermeiras com horário flexível, 1 Enfermeira ausente por Licença de Maternidade, 1 Enfermeira ausente por Doença e 1 Enfermeira recém-admitida em período de integração, restando 12 enfermeiros, incluindo o ... em causa para assegurar todos os turnos bem como o gozo de férias, que se encontra em pleno.*

*Considerando que a cónjuge, neste momento, goza de Licença de Maternidade (Filho nascido a 10/06/2021), o ... tem em continuidade também uma Licença Parental (de 07/11/2021 a 06/12/2021) e estamos em época de férias, proponho que se mantenha o regime de trabalho que o ... detêm actualmente até ao término das*

*licenças e nessa altura se reavalie de novo o pedido, tendo em consideração as condições reais do serviço nesse momento bem como a definição de qual dos cônjuges, ambos ..., irá usufruir destes direito.*

(...)

**1.4** Desta informação interna consta, a manuscrito, a seguinte menção "Pedido não Autorizado", com data de 02-08-2021 e carimbo de ... – Enfermeira Directora;

**1.5.** Por email, em 04-08-2021, foi o trabalhador notificado da intenção de recusa, sendo anexado um documento denominado "Informação", cujo conteúdo se transcreve na parte relevante:

(...)

*O ..., ..., nº mec. ..., em regime de Contrato Individual de Trabalho sem termo, a exercer funções no serviço de ..., vem solicitar através do requerimento em anexo, horário flexível, por filhos menores ao abrigo dos artigos 56 e 57 da lei 7/2009 de 12 de fevereiro, disponibilizando-se para trabalhar entre segunda e sexta feira, nos dias úteis das 08.00h às 18.00h (plataforma móvel) e das 10.00h às 15.00h (plataforma fixa).*

*Analisado o requerimento considera-se que a colaboradora reúne as condições necessárias, uma vez que apresenta prova necessária à apreciação do mesmo.*

*A Enfermeira ... informa: "**Considerando que a cônjuge, neste momento, goza licença de maternidade, o .... tem em continuidade também uma licença parental e estamos em época de férias, proponho que se mantenha o regime de trabalho que o enf.º detêm atualmente até ao término das licenças e nessa altura se reavalie de novo o pedido.**"*

*Face ao que antecede somos de parecer que o requerido está em condições de ser autorizado, deixando, contudo, à consideração superior.*

*Área de Gestão de Recursos Humanos, 29 de julho de 2021"*

**1.6.** Em 08-08-2021 o trabalhador pronunciou-se por escrito contra a intenção de recusa nos seguintes termos:

*"Venho por este meio contestar a deliberação tomada, ao meu pedido de horário flexível, refutando os argumentos apresentados, uma vez que os mesmos não vão ao encontro do ponto número 2 do artigo 57º da lei 7/2009 de 12 de Fevereiro. Por isso mesmo, considero que os argumentos apresentados não possam ser*

*classificados como exigências imperiosas do funcionamento do serviço onde exerço funções. Tendo o Centro hospitalar algumas centenas de enfermeiros generalistas no activo, tal como eu, também não considero que exista a impossibilidade de ser substituído ou indispensável no meu actual serviço.*

*Relativamente ao argumento apresentado sobre estarmos em alegada época de férias, não considero, em bom rigor, exigência imperiosa do funcionamento do serviço, uma vez que constitui aspecto normal da gestão corrente e diária dos recursos humanos de qualquer serviço e/ou empresa.*

*Sendo o direito a gozo de férias um direito consagrado no código de trabalho, bem como o direito a flexibilidade de horário por parte dos progenitores com filhos menores de 12 anos que com eles vivam em comunhão de mesa e habitação, não me faz também sentido que o direito ao gozo de férias se sobreponha ao direito de horário flexível.*

*Quanto ao **argumento apresentado em manuscrito** e passo a citar **"Na verdade, estando a mãe do menor a gozar de licença de maternidade e o Sr. ... ainda tendo por gozar... licença de um mês (7/11/21 a 6/12/21) só faz sentido fazer este pedido a partir de Janeiro de 2022, e só no caso da mãe não estar a gozar licença parental alargada."** (Negrito nosso)*

*Segundo o ponto 1 do artigo 56º da lei 7/2009 de 12 de Fevereiro "O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos."*

*Logo, se o actual código de trabalho, no artigo acima citado, contempla o direito de ambos os progenitores poderem até, usufruir de flexibilidade de horário, não faz na minha óptica qualquer sentido que este pedido possa ser recusado por um dos progenitores se encontrar actualmente de licença parental, a menos que exista alguma legislação em vigor que impeça o gozo concomitante de ambos os direitos.*

*Aguardo deferimento."*

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º, compete à CITE:

*"(...) d) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...);"*

**2.2.** A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional determina que devem os Estados-Membros criar medidas “(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”;

**2.3.** A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6);

**2.4.** A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.

**2.5.** A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.

**2.6.** O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e

completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

**2.7.** A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

**2.8.** O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

**2.9.** Na esfera do Direito Nacional, no artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

**2.10.** O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que “Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.”, e o n.º 2, do mesmo dispositivo legal, dispõe que “A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”.

**2.11.** No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece:

“(…) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar; (…)”.

**2.12.** Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

**2.13.** O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

**2.14.** Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.

**2.15.** Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado,

considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.16.** Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

**2.17.** Nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

**2.18.** Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.

**2.19.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (dez) horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

**2.20.** A intenção do legislador que subjaz à elaboração da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a



prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe à entidade empregadora estipular, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

**2.21.** Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.

**2.22.** A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

**2.23.** O horário flexível surge como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo às necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela

lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

**2.24.** Refira-se, ainda a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar a trabalhadores e trabalhadoras as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito vide o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como é dever facilitar ao/à trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

**2.25.** Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares ou, então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

**2.26.** Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

### **III - O CASO EM ANÁLISE**

3.1. Entende o empregador que o pedido de horário flexível, com efeitos a partir de 01-09-2021, é inoportuno visto estar previsto o gozo de licença parental inicial partilhada pelo trabalhador de 07-11-2021 a 06-12-2021, bem como pelo facto de o seu cônjuge, trabalhadora na mesma empresa, se encontrar presentemente a gozar a respectiva licença parental inicial.

Sucedem que a oportunidade de requisição de regime de trabalho em horário flexível pertence ao trabalhador no exercício da sua gestão familiar, sendo que o empregador apenas poderá recusar a concessão daquele horário com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, conforme decorre literalmente do art.º57º, nº2, do CT. Ao trabalhador apenas é exigido que cumpra os requisitos formais e substanciais previstos na lei, designadamente o cumprimento do prazo (mínimo) de 30 dias entre o pedido e o início pretendido da prestação de trabalho em regime de horário flexível. No caso em apreço provou-se que o trabalhador solicitou horário flexível em 19-07-2021, com produção de efeitos a partir de 01-09-2021, cumprindo assim o prazo previsto na lei. **O que não faria verdadeiramente sentido era o legislador instituir mecanismos de conciliação entre a vida familiar e a vida profissional do trabalhador para depois o seu exercício depender do sentido de oportunidade do empregador.**

3.2. Também o gozo da licença parental por um cônjuge não impede o exercício de trabalho em horário flexível pelo outro cônjuge que trabalhe na mesma empresa. Conforme refere a Prof.ª Maria Palma Ramalho<sup>1</sup> “Estas licenças (por motivo de gravidez, maternidade e paternidade) constituem um direito dos trabalhadores, pelo que o empregador não pode recusar a sua concessão – o que se justifica pelo valor eminente da maternidade e da paternidade no nosso sistema jurídico.” Por outro lado, a recusa de pedido de horário flexível tem de fundar-se em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador sendo este indispensável.

---

<sup>1</sup> In Tratado de Direito do Trabalho – Parte II – Situações Laborais Individuais, 6ª edição, 2016, Almedina, pg.695

Ora, não se vislumbra porque motivo o facto de o cônjuge do trabalhador se encontrar de licença parental representa uma exigência imperiosa do funcionamento do serviço. O mesmo se diga da “época de férias” (sic). Conforme refere o Ac. Tribunal da Relação de Évora, proc.nº3824/18.9T8STB.E1, relator Paula do Paço<sup>2</sup>, “A expressão utilizada pelo legislador “exigências imperiosas” é uma expressão deliberadamente apertada e rigorosa. O que se compreende, considerando que uma das obrigações que recai sobre o empregador é a de proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal - artigo 127.º, n.º 3 do Código do Trabalho. Assim, a recusa da fixação de um horário de trabalho adequado à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar do trabalhador, apenas se justifica numa **situação excessiva, extraordinária ou inexigível para o empregador, com vista à manutenção do regular funcionamento da empresa ou estabelecimento**” (negrito nosso).

Conforme bem refere o trabalhador, a época de férias é previsível e corresponde à gestão corrente de qualquer empresa, sendo aliás dever do empregador a elaboração e afixação do respectivo mapa (art.º241º, nº9, CT), pelo que o empregador não demonstrou a verificação de uma situação extraordinária ou excessiva que fundamente a recusa de atribuição de horário flexível ao trabalhador.

**3.3.** Quanto à existência de 12 enfermeiros para assegurar o serviço, conforme referido na informação interna, mais uma vez o empregador não logrou demonstrar a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição do trabalhador em causa, na aceção referida no ponto anterior. Sendo o trabalhador em causa ..., isto é, não especializado, e laborando centenas de enfermeiros generalistas na mesma instituição (excluindo naturalmente as situações de indisponibilidade que se verifiquem), o empregador teria de ter demonstrado objectivamente a impossibilidade da sua substituição, o que a nosso ver não ocorreu.

**3.4.** Com efeito, reportando-nos à fundamentação da entidade empregadora no que respeita às exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição do trabalhador, se este for indispensável, deve ser interpretado no sentido de

---

<sup>2</sup> Disponível em [dgsi.pt](https://dgsi.pt)

exigir à entidade empregadora a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do trabalhador com responsabilidades familiares, tal como requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

**3.5.** Neste sentido, após análise ao circunstancialismo factual descrito pela entidade empregadora, cumpre referir que se entende que o mesmo não é suficiente para concluir pela existência de exigências imperiosas de funcionamento da empresa ou a indisponibilidade de substituir a trabalhadora requerente, na medida em que a entidade empregadora apresenta alegações conclusivas, sem demonstrar como se concretizam.

**3.6.** Quanto ao serviço onde o requerente desempenha funções, cumpre referir que a entidade empregadora deveria ter explicado quantos/as trabalhadores/as existem na totalidade com a mesma categoria profissional. O empregador não indica quais os turnos ou períodos de tempo que ficariam a descoberto em virtude da atribuição do horário ora solicitado, bem como também não indica quais os condicionalismos legais e/ou contratuais capazes de inviabilizar que outros/as trabalhadores/as pudessem desempenhar as suas funções nos referidos turnos.

**3.7.** Por último, e reiterando o mencionado pelo trabalhador na apreciação, o direito a horário flexível pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos (art.º56º, nº1, *in fine*, CT). Daqui resulta que a concessão de horário flexível ao trabalhador ou casal de trabalhadores que o requeiram não depende nem do gozo de licença parental alargada por um deles nem tão pouco da escolha do empregador entre qual deles vai trabalhar em horário flexível. Sem prejuízo de que alguma destas situações no futuro possa vir a fundamentar a recusa com base em exigências imperiosas do funcionamento do serviço ou impossibilidade de substituição do ou dos trabalhadores, no entendimento já vertido, a recusa de horário flexível por estes dois motivos *de per se* não é admissível.

## IV – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

**4.1.** A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ... relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares ....

**4.2.** O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar ao trabalhador essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho, em conformidade com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**4.3.** Saliente-se ainda que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 01 DE SETEMBRO DE 2021, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**